

Maak van uitzendbureaus poortwachters die de flexibilisering inperken

Na jaren van een explosieve groei in flexibele contracten legt de coronacrisis de kwetsbaarheid van flexibele werknemers bijzonder goed bloot. Eerder getroffen maatregelen om de onzekerheid van werk en inkomen terug te dringen helpen niet, en het effect van nieuwe voorstellen kan betwijfeld worden. Wat is er nodig om wel succes te boeken?

IN HET KORT

- Machtsverschillen tussen werkgevers en vakbeweging zijn verantwoordelijk voor het enorme Nederlandse flexprobleem.
- De wettelijke inperking van flexibele contracten, voorgesteld door de commissie-Borstlap, is zeker wenselijk maar onvoldoende.
- Institutionele kanalisering via uitzendbureaus, als poortwachters van al het tijdelijke werk, biedt een onmisbare aanvulling.

WIEMER SALVERDA

Emeritus hoogleraar
aan de Universiteit
van Amsterdam

De *Flexiwork* heeft zich vastgebeten in het vaste arbeidscontract als in een vette kip, en de flexibele arbeidscontracten zijn de afgelopen jaren alle kanten op gestoven (Salverda, 2020). Nu treft de coronacrisis de flexibele arbeid in het hart. Werknemers met een tijdelijk contract staan vooraan in de rij om te worden ontslagen (Boerdam, 2020). In het tweede kwartaal is hun aantal teruggevallen naar dat van zes jaar geleden, gelijk verdeeld over mannen en vrouwen, volgens cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek.

Het voordeel van flexibele banen lijkt voornamelijk beperkt te zijn tot een kosten- en risicoreductie voor individuele werkgevers (CPB, 2016). Het voordeel voor de economie als geheel is twijfelachtig. Per saldo blijven de werkgelegenheids groei en productiviteitsontwikkeling in Nederland internationaal gezien achter (Salverda, 2020; OESO, 2019). Inmiddels wordt de mening breed gedeeld dat de massale flexibiliteit voor werknemers hun carrièreperspectief en hun inkomensverwachtingen ondermijnt, en samengaat met een verminderde bereidheid van werkgevers om te investeren in personeel.

De vraag is allang niet meer óf er wat aan gedaan moet worden, maar hóe. Op die laatste vraag heeft Haags beleid (minister Asscher in 2015; minister Koolmees in 2019) nog geen bevredigend antwoord gevonden. Nieu-

we beleidsvoorstellen van de commissie-Borstlap (CRW, 2020) of van het Platform Toekomst van de Arbeid (2020), doen dat op de voorhand niet beter. De probleemanalyse verdient verbreding en het beleid een sterkere institutionalisering dan alleen het afkondigen van nieuwe wetsbepalingen. Ik bespreek hier daarom twee vragen: Hoe heeft het zover kunnen komen, en wat is eraan te doen?

Juridische ruimte voor werkgeversmacht

Werkgevers en vakbonden staan aan de wieg van het probleem. Met het *Flexicurity*-akkoord van 1996 hebben de sociale partners letterlijk de juridische basis geformuleerd voor een onstuimige groei van flexibele contracten. Uitzendwerk vormde het belangrijkste doelwit van dat akkoord, gemotiveerd door de verdubbeling van twee naar vier procent van alle werknemers in de eerste helft van de jaren negentig.

Wat betreft de (relatieve) omvang en regulering van uitzendwerk lijkt het akkoord succesvol te zijn. Het heeft geleid tot de invoering van cao's voor de toen nog ongereguleerde uitzendsector. Samen met de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), van 1998, hebben die cao's de groei van uitzendwerk institutioneel getemd en van zowel de intermediairs als de inlenende bedrijven aansprakelijke actoren gemaakt op de arbeidsmarkt. Dat verleent individuele werknemers een (beperkte) bescherming tegenover het uitzendbureau en de *inlener*, die volledig ontbreekt bij individuele tijdelijke contracten. Deze veranderde verhoudingen hebben er geleidelijk in geresulteerd dat het georganiseerde uitzendwezen nu zowel een betere argumentatie heeft van de eigen maatschappelijke betekenis als een groeiende zelfregulering kent (ABU, 2019; SEO, 2019). Niettemin blijft er nog veel te wensen over in de uitzendsector. Niet alle uitzendbureaus zijn bepaald brave broeders, zoals de commissie-Borstlap goed laat zien (CRW, 2020; Woutersen, 2019; NRC, 2020).

Echter, het Flexicurity-akkoord heeft tegelijk ook de juridische ruimte geschapen die massaal door werkgevers is aangewend om de individuele flexibele contracten te sluiten. Deze individuele contracten schragen de explosieve groei van de flexibele arbeid in ons land, en laten de relatief stabiele uitzendontwikkeling ver achter zich (Salverda, 2020). Decentraal lijken werkgevers zich moreel niet gebonden te voelen aan de centraal uitgesproken wens om "niet door te slaan naar een *hire and fire*-systeem" (StvdA,

1996). De centrale werkgeversorganisaties hebben hun achterban daar niet op aangesproken, en overleg met de vakbeweging heeft dit evenmin – individueel, sectoraal noch nationaal – recht kunnen trekken.

Onmacht vakbond

Op individueel, sectoraal én nationaal niveau trekt de vakbeweging aan het kortste eind. Ze ontbeert in de individuele bedrijven de aanwezigheid op de werkvloer die vereist is om te controleren of werkgevers handelen in lijn met het Flexicurity-akkoord.

Op sectoraal niveau vinden weliswaar de belangrijkste cao-onderhandelingen plaats, maar die lossen het probleem niet op. In tegenstelling tot de individuele contracten bestaat er voor cao's een zekere juridische ruimte om van de nationale arbeidswetgeving af te wijken (het beginsel van "driekwart dwingend recht", zie BiZa (2020)). Die ruimte wordt in veel cao's benut om, ten koste van de flexibele arbeid, het verschil tussen flexibele en vaste contracten aan te scherpen in plaats van dit te verzachten (EC, 2006; SZW, 2012; 2013). Dit in weerwil van de EU-richtlijn 1999/70, die discriminatie tussen vaste en tijdelijke contracten verbiedt (Salverda, 2019). Cao's maken niet het verschil. Flexibele contracten vallen in 72 procent van de gevallen onder een cao, net zo vaak als vaste contracten (CBS, 2019).

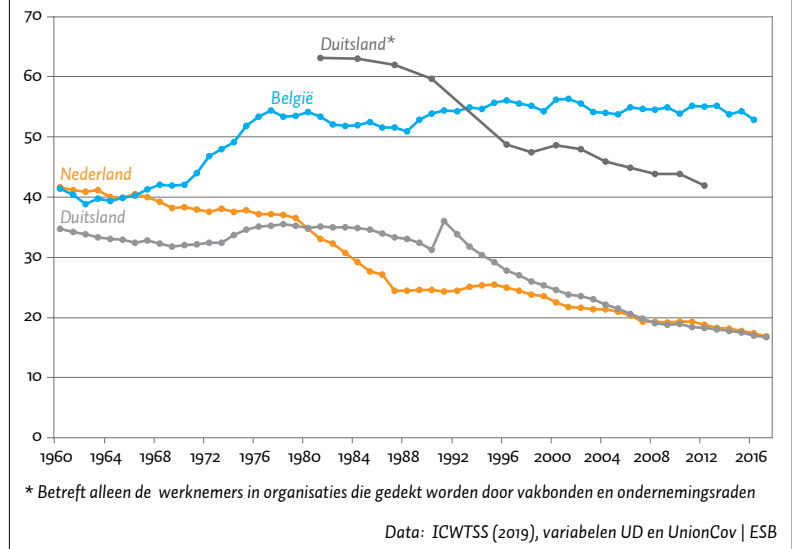
Op nationaal niveau, tot slot, overleggen werkgeversorganisaties en vakcentrales in de Stichting van de Arbeid. Daar heeft de vakbeweging bij werkgevers geen enkel gehoor gevonden voor de aanpassingen die zij voorstelde in/bij de evaluatie ten behoeve van de Europese Commissie van de implementatie van EU-richtlijn 2008/104 – die gelijke behandeling van uitzendkrachten in gebruikmakende bedrijven voorschrijft (StvdA, 2011; EC, 2014). De vakbeweging streeft wel naar verbetering, maar slaagt er niet in om die er ook door te krijgen.

Deze drie uitkomsten – grootscheepse individuele groei, averechtse sectorale cao's en ineffectieve nationale evaluatie – lijken vooral te verklaren vanuit de verzwakking van de Nederlandse vakbeweging. Haar organisatiegraad – het percentage vakbondsleden onder werknemers – is in twee fasen sterk afgekald: eerst is die van 37 procent in 1979 snel omlaag gegaan naar 24 procent in 1987, en later langzamer gedaald tot 17 procent in 2017 (figuur 1).

Deze lage organisatiegraad maakt een economiebrede aanwezigheid van de vakbeweging op de werkvloer onmogelijk, en daarmee ook de controle van werkgevers over het decentraal handelen. Daarbij komt dat het niet de vakbonden zijn, maar de werkgevers, die voldoende werknemers 'organiseren', opdat de onderhandelende partijen het minimale percentage van alle werknemers in de sector vertegenwoordigen dat vereist is om een cao algemeen verbindend te kunnen verklaren voor alle partijen binnen een sector (het "meerderheidsvereiste", zie SZW (2020)).

Natuurlijk verminderen de geslonken aantallen en de afwezigheid op de werkvloer ook de overtuigingskracht en actiemogelijkheden van de vakbeweging bij cao-onderhandelingen. Cao's vormen dan ook geen instrument dat zwakte op de bedrijfsvloer zou kunnen compenseren. Dit gebrek aan overtuigingskracht en actiemogelijkheden zijn de belangrijkste redenen waarom veel werkenden niet op

Percentage vakbondsleden onder werknemers, 1960–2017 **FIGUUR 1**



eigen kracht adequate arbeidsvoorwaarden bij de werkgever kunnen bedingen. Op dat probleem wijst de commissie-Borstlap meteen in het begin van haar discussienota van juni 2019 (CRW, 2019). Het Platform Toekomst van de Arbeid, waarin werkgevers deelnemen, doet er echter het zwijgen toe.

Hoe anders is de situatie in onze beide buurlanden, waar over dezelfde jaren de flexibele arbeid niet of nauwelijks is gegroeid (Salverda, 2020). In België kent de vakbeweging een organisatiegraad van meer dan vijftig procent (figuur 1). Die hoge graad geldt ook voor vrouwen, wat bijdraagt aan de economiebrede spreiding van de vakbeweging (Salverda, 2019). Deze hoge organisatiegraad maakt een duidelijke aanwezigheid op de werkvloer mogelijk. Die is bovendien institutioneel verankerd in tal van overlegcomités op bedrijfs- en bedrijfstakniveau, die vervolgens in directe relatie staan tot het nationale overleg van werkgevers en vakbeweging (Marx, 2019).

In Duitsland is weliswaar de organisatiegraad van vakbonden bijna parallel gedaald aan die in Nederland, maar tegelijkertijd bestaat er daar op bedrijfsniveau een aanzienlijke infrastructuur van medezeggenschap door bonden en ondernemingsraden, die meer dan veertig procent van alle werknemers omvat (in figuur 1 aangegeven als Duitsland*). In zowel België als Duitsland heeft deze tegenmacht verhindert dat werkgevers, zoals in ons land, onbelemmerd kunnen snoepen uit de honingpot van de flexibele contracten.

Oplossing ligt bij de overheid

Als individuele werkgevers hun gedrag niet uit zichzelf of in overleg met de andere partij weten te reguleren, dan resteren er alleen wettelijke maatregelen. Als in sectorale cao-onderhandelingen de juridische vrijheid wordt gebruikt om de positie van flexibele werknemers verder te verzwakken, dan moeten ze wettelijk ingeperkt worden. En als twee overlegpartners het nationaal niet eens worden, dan moet een derde partij het voortouw nemen.

Het idee van een sociale dialoog – in ons geval het poldermodel – is mooi, maar het ligt voor de hand dat de uitkomst daarvan zo zwak is als de zwakste partij: de vakbeweging dus. Alleen de overheid kan hiervoor compensatie bieden, mits ze de situatie van enige afstand beschouwt. De overheid heeft overigens vaker ingegrepen, bijvoorbeeld bij de jaarlijkse aanpassing (1965–1968) van het door sociale partners zelf ingevoerde minimumloon en bij de invoering van het wettelijk minimumloon zelf (1969) (De Beer et al., 2017), of bij de individuele waardeoverdracht tussen pensioenfondsen van opgebouwde rechten (1994).

Alleen de overheid kan de groei van flexibele contracten inperken

In 2015 perkte de nieuwe Wet werk en zekerheid (WWZ) de maximale duur iets in van de opeenvolgende tijdelijke contracten en de juridische ruimte voor cao's (Salverda, 2019). Dit heeft echter geen merkbaar effect gesorteerd op de groei van flexibele contracten (Salverda, 2020). Het nieuwe kabinet heeft de inperking van de maximale duur deels teruggedraaid met de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) van 1 januari 2020. Tegelijkertijd maakte deze wet de flexibele contracten kostbaarder voor de werkgever en gaf het oproepkrachten meer uitzicht op vaste uren, maar het vergemakkelijkte ook ontslag uit vaste dienst via een cumulatiegroond.

Een fundamentele aanpak van het onbeheersbaar geworden probleem van de individuele flex wordt hiermee echter niet geboden. De WAB maakte ook een pas op de plaats in afwachting van advies over een structurele oplossing door de commissie-Borstlap (CRW, 2020). Dat advies bevat een uitgebreide analyse van de bestaande flexibele arbeid met vele rake observaties, zoals over het gebrek aan inkomenszekerheid voor flexwerkers, en hun risico om in tijdelijk werk gevangen te raken.

De fundamentele stelling van de commissie-Borstlap is dat flexibele contracten veelal voor structureel werk worden ingezet, en dat hun grote rol een bredere economische bedreiging vormt dan alleen voor de betrokken werknemers. De commissie wijst daarbij op de negatieve gevolgen voor innovatie, scholing en arbeidsproductiviteit.

De commissie stelt daarom een drastische reductie voor van de vele individuele contractvormen, tot min of meer één enkele tijdelijke arbeidsovereenkomst ('bepaalde tijd'). Deze moet door de werkgever gerechtvaardigd worden middels het feit dat het betrokken werk tijdelijk van aard is. Tegelijk noemt de commissie die voorwaarde echter een onhaalbaar ideaal, omdat die juridisch niet dichtgetimmerd kan worden. In plaats daarvan stelt ze dat deze voorwaarde gerealiseerd kan worden onder druk van de hogere

kosten die de WAB nu aan de werkgever oplegt bij tijdelijke contracten (eventueel nog te verhogen met een flex-toeslag op het loon), en door het verlagen van de maximale ketenduur tot twee jaar, zoals eerder vastgelegd in de WWZ.

Het effect van de pas onlangs verhoogde kosten moet echter nog blijken, evenals trouwens de rechtvaardiging ervan in de vorm van een hogere WW-premie (waarschijnlijk hebben tijdelijk werkenden maar weinig WW-rechten). Werkgevers zullen deze kosten ook afwegen tegen mogelijke besparingen elders, bijvoorbeeld door een lagere personeels-*turnover*, of tegen extra inkomen uit prijsverhogingen die mogelijk vergemakkelijkt worden omdat de verandering alle betrokken werkgevers tegelijkertijd treft. Het commissievoorstel draait dan de facto uit op handhaving van de bestaande situatie, met de tijdelijke arbeidsovereenkomst als verzamelputje van alle afgeschafte contractvormen.

Flex institutioneel kanaliseren

De commissie-Borstlap heeft het vast bij het rechte eind dat de eis om tijdelijke contracten alleen in te zetten bij tijdelijk werk juridisch slecht geoperationaliseerd zal kunnen worden. Maar het alternatief om langs institutionele weg te waarborgen wat juridisch niet mogelijk is, ontgaat haar helaas.

De commissie stelt voor om de voorwaarden voor uitzendwerk strenger te maken en in te perken tot niet meer dan een half jaar, waarin de bestaande, gemakkelijkere ontslagmogelijkheden gehandhaafd blijven. Vervolgens komt de werknemer in vaste dienst van het uitzendbureau, waarbij het werk voor de inlener ook kan worden voortgezet. Ook hierbij doet de commissie behartigenswaardige aanbevelingen: de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten moeten van meet af aan en in alle opzichten vergelijkbaar zijn met die van andere werknemers op de werkplek, cao-bepalingen mogen niet langer afbreuk doen aan de uniforme wettelijke standaard, en uitzendbureaus moeten worden gecontroleerd op naleving van de regels. Deze aandacht is volledig terecht omdat, van alle flexwerkers, uitzendkrachten het minst tevreden zijn over hun positie (CBS, 2017).

Wat de commissie echter over het hoofd ziet, is dat als uitzendbureaus eenmaal aan al deze voorwaarden voldaan hebben, hun ervaring juist goed van pas komt om te kunnen beoordelen of de werkzaamheden die een werkgever aanbiedt inderdaad van tijdelijke aard zijn. Het betekent mijns inziens dat uitzendbureaus juist het institutionele kanaal kunnen bieden om de tijdelijkheid van het werk te waarborgen, wat langs juridische weg niet mogelijk is.

Mijn voorstel is dat al het tijdelijke werk via uitzendwerk wordt gerealiseerd. Dan vervalt de individuele tijdelijke arbeidsovereenkomst met alle juridische onzekerheid van dien. Voortaan lenen bedrijven tijdelijke werkkrachten uitsluitend in via uitzendbureaus, en alleen die laatste mogen met individuen nog flexibele contracten afsluiten (afgezien van tijdelijke dienst met uitzicht op vaste). De door de commissie voorgestelde stap naar vaste dienst na zes maanden zal de uitzendbureaus motiveren om uitzendkrachten zo veel mogelijk in vaste dienst van de inleners te laten treden. Omgekeerd zullen de inleners een nieuwe afweging maken tussen een vaste aanstelling en de hogere kosten van inhuur als uitzendkracht, vanwege de verplichte

gelijke beloning plus een flex-toeslag en dan nog de marge van het uitzendbureau.

De uitzendbureaus worden op hun vingers gekeken of ze conform de wet hun uitzendkrachten na verloop van tijd zelf in vaste dienst nemen. De toezichtfunctie van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi; hoofdstuk 4) verdient daartoe versterking, en verzelfstandiging buiten het ambtelijk apparaat.

Samen genomen verdwijnt met deze aanpak het enorme aantal individuele flexibele contracten en wordt tegelijk onnodige groei van de uitzendsector voorkomen. Werkgevers houden de flexibiliteit die de productie vereist, maar moeten die afwegen tegen de hogere kosten; werknemers worden verzekerd van een vast contract na een half jaar, hetzelfde bij het uitzendbureau hetzelfde bij de inlener.

De flexibiliteit die een klein deel van de flexibele contractanten wenst (CBS, 2017) wordt verwezenlijkt door een vast contract met het uitzendbureau waarbij hun wensen in principe leidend zijn.

Conclusie

Het zou mogelijk moeten zijn om de Flexwolf diervriendelijk te temmen! De, sinds het Flexicurity-akkoord van 1996, gematigde ontwikkeling van uitzendwerk geeft aan dat een institutionele flexwerkkanalisering mogelijk is, gebaseerd op marktwerking onder condities. Er hoeft wettelijk maar weinig te veranderen opdat de hele economie van de flexibele contractering in ons land verandert: het recht om tijdelijke arbeidsovereenkomsten af te sluiten wordt uitsluitend aan uitzendbureaus voorbehouden (afgezien van de tijdelijke aanstelling met uitzicht op een vast contract).

Analoog aan de Wet verbetering poortwachter die indertijd de instroom in de arbeidsongeschiktheid indamde, worden uitzendbureaus de poortwachters voor al het tijdelijke werk, en vervallen de individuele flexibele contracten tussen werkgever en werknemer. Dit zou een belangrijke stap betekenen ter verwerkelijking van de Europese Pijler van Sociale Rechten, die vergt dat “*arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsomstandigheden worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten*” (Beginsel 5) (Pijler, 2017) Het vormt voor de Nederlandse wetgever een dringende inspanningsverplichting tot minimalisering van de flexibele baan- en inkomensonzekerheid.

Uitbreiding van de rol van uitzendbureaus is geen panacee voor alle flexibiliteit. De groeiende rol van zzp'ers blijft hierbij buiten beschouwing (evenals overigens bij de commissie-Borstlap) omdat voor hen een ander soort arbeidscontractuele maatregelen vereist is dan voor werknemers. Natuurlijk is het denkbaar dat de restrictie van tijdelijk werk tot uitzendbureaus zal leiden tot een verdere groei van zzp'ers. Gehoopt mag worden dat het effect beperkt blijft wanneer, conform de voorstellen van de commissie-Borstlap, de zzp'ers en werknemers fiscaal gelijk behandeld worden en de verbeterde beloning uitzendwerk aantrekkelijker zal maken.

Literatuur

- ABU (2019) *De waarde van uitzendwerk*. Algemene Bond Uitzendondernemingen, factsheet, december.
- Beer, P. de, W. Been en W. Salverda (2017) *The interplay between the minimum wage and collective bargaining in the Netherlands*. AIAS Working Paper, 173. Te vinden op dare.uva.nl.
- BiZa (2020) *Mogelijkheden tot het maken van afwijkende afspraken*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Te vinden op www.wnra.nl.
- Boerdam, A. (2020) *Coronacrisis: toename WW vooral vanuit flexibele contracten*. UWV Arbeidsmarktinformatie, 6 augustus.
- CBS (2017) *Zelfstandigen meest tevreden, uitzendkrachten minst*. CBS Publicatie, 24 oktober.
- CBS (2019) *Uurlonen, 2006–2018*. CBS Statistiek, 15 juli.
- CPB (2016) *Flexibiliteit op de arbeidsmarkt*. CPB Policy Brief, 2016/14.
- CRW (2019) *In wat voor land willen wij werken?* Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap), Discussienota en OESO-rapportage, 20 juni. Te vinden op reguleringvanwerk.archiefweb.eu.
- CRW (2020) *In wat voor land willen wij werken?* Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap), Eindrapport, 23 januari. Te vinden op reguleringvanwerk.archiefweb.eu.
- EC (2006) *Report by the Commission services on the implementation of Council Directive 1999/70/EC of June 1999 concerning the Framework Agreement on Fixed-term Work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (EU-15)*. Europese Commissie, Working Paper, SEC(2006)1074. Te vinden op www.eumonitor.eu.
- EC (2014) *Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de toepassing van Richtlijn 2008/104/EG betreffende uitzendarbeid: SWD(2014) 108 final*. Europese Commissie. Te vinden op op.europa.eu.
- ICWTSS (2019) *Data base on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts, 1960–2018*. Te vinden op aias.s3.eu-central-1.amazonaws.com.
- Marx, I. (2019) *Belgium: is strong social concertation a driver of upward social convergence?* In: D. Vaughan-Whitehead (red.), *Towards convergence in Europe: institutions, labour and industrial relations*. Cheltenham: Edward Elgar, hoofdstuk 3.
- NRC (2020) *Gebrekkige controle van bedrijven op uitzendkrachten*. NRC, 3 augustus.
- OESO (2019) *OECD Input to the Netherlands Independent Commission on the Regulation of Work*. OESO, Parijs.
- Pijler (2017) *Europese Pijler van Sociale Rechten*. Te vinden op ec.europa.eu.
- Platform Toekomst van de Arbeid (2020) *Investeren in mensen: bouwstenen van een regeerakkoord over werken, leren en verzekeren*. De Argumentenfabriek. Te vinden op www.toekomstvanarbeid.nl.
- Salverda, W. (2019) *The Netherlands: from convergence to divergence in Europe? Social dialogue and industrial relations in the face of household labour supply*. In: D. Vaughan-Whitehead (red.), *Towards convergence in Europe: institutions, labour and industrial relations*. Cheltenham: Edward Elgar, hoofdstuk 8.
- Salverda, W. (2020) *De Flexwolf verslindt de Nederlandse arbeidsmarkt*. ESB, 105(4784), 178–181.
- SEO (2019) *De economische en maatschappelijke waarde van uitzendwerk*. SEO-rapport, 2019-31.
- StvdA (1996) *Nota 'Flexibiliteit en Zekerheid'*. Stichting van de Arbeid, publicatienr. 2/96.
- StvdA (2011) *Analyse van de Stichting van de Arbeid ten behoeve van de heroverweging met betrekking tot beperkingen en verbodsbepalingen op de inzet van uitzendarbeid in cao's*. Stichting van de Arbeid, 29 november.
- SZW (2012) *Voltijd- deeltijd en contracten voor bepaalde- en onbepaalde tijd 2011*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, november. Te vinden op www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl.
- SZW (2013) *Uitzendbepalingen in CAO's in 2013*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, oktober. Te vinden op www.uitvoeringarbeidsvoorwaardenwetgeving.nl.
- SZW (2020) *Toetsingskader algemeenverbindendverklaring cao-bepalingen (AVV)*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Uitzendbepalingen in CAO's in 2013, te vinden op wetten.overheid.nl.
- Woutersen, E. (2019) *Uitgebuit: het verhaal van de Nederlandse werkvloer*. Amsterdam/Antwerpen: Atlas Contact.